

BAB I
PENDAHULUAN

**MILIK PERPUSTAKAAN
UNIMED**

A. Latar Belakang Masalah

Era informasi dan globalisasi yang terjadi saat ini, menimbulkan tantangan bagi bangsa Indonesia. Tantangan tersebut bukan saja dalam menghadapi dampak transformasi sosial budaya tetapi juga kesiapan diri mengikuti laju pertumbuhan yang cepat (akselerasi) dari ilmu pengetahuan dan teknologi.

Globalisasi mempengaruhi sendi-sendi kehidupan negara dan masyarakat. Identitas diri bangsa menjadi terancam. Nilai-nilai dan pandangan hidup yang pada mulanya dijunjung tinggi dapat terkikis dan digeser oleh nilai-nilai dan pandangan hidup baru yang belum tentu sesuai dengan karakter dan budaya bangsa. Globalisasi menuntut manusia menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi bagi keberhasilan pembangunan. Di mana keberhasilan pembangunan akan meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat dan kemampuan daya saing bangsa di dalam situasi kompetitif dunia.

Untuk mengatasi tantangan tersebut bangsa Indonesia melaksanakan pembangunan yang meletakkan pembangunan sektor pendidikan pada posisi strategis pembangunan nasional. Pembangunan pendidikan menjadi sangat penting artinya karena hanya melalui pendidikanlah, pembangunan karakter bangsa (*character building*) dan penanaman nilai-nilai luhur bangsa dapat dilakukan. Hal ini perlu agar dapat menjadi filter (penyaring) dalam menghadapi segala bentuk pengaruh transformasi sosial budaya. Selain itu pendidikan juga dapat menjadi wahana untuk

mengembangkan potensi sumber daya manusia sehingga tercipta manusia pembangunan yang mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi tanpa kehilangan jati diri dan memanfaatkan kecakapannya (intelektual profesionalisme) bagi pembangunan.

Sampai satu dasawarsa terakhir penghujung abad ke-20, dunia pendidikan kita belum sepenuhnya dapat memenuhi harapan masyarakat. Fenomena itu ditandai dari rendahnya mutu lulusan, penyelesaian masalah pendidikan yang tidak tuntas, atau cenderung tambal sulam, bahkan lebih berorientasi proyek. Akibatnya, seringkali hasil pendidikan mengecewakan masyarakat. Mereka terus mempertanyakan relevansi pendidikan dengan kebutuhan masyarakat dalam dinamika kebutuhan ekonomi, politik, sosial dan budaya. Kualitas lulusan pendidikan kurang sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja dan pembangunan, baik industri, perbankan, telekomunikasi, maupun pasar tenaga kerja sektor lainnya yang cenderung menggugat eksistensi sekolah. Bahkan SDM yang disiapkan melalui pendidikan sebagai generasi penerus belum sepenuhnya memuaskan bila dilihat dari segi akhlak, moral, dan jati diri bangsa dalam kemajemukan budaya bangsa. (Syafaruddin, 2002; 19)

Kondisi tersebut menyebabkan sebahagian masyarakat menjadi pesimis terhadap sekolah. Ada anggapan bahwa pendidikan tidak lagi mampu menciptakan mobilitas sosial mereka secara vertikal, karena sekolah tidak menjanjikan pekerjaan yang layak. Sekolah kurang menjamin masa depan anak yang baik. Permasalahan pendidikan terus berkembang. Syafaruddin (2002; 14) merinci beberapa permasalahan pendidikan sebagai berikut:

Faktor yang menyebabkan mutu pendidikan kita rendah terletak pada unsur-unsur dari sistem pendidikan itu sendiri, kurikulum, sumberdaya ketenagaan, sarana dan fasilitas, manajemen sekolah, pembiayaan pendidikan, dan kepemimpinan.

Masalah yang dikemukakan di atas menyangkut persoalan manajemen pendidikan yang perlu mendapat perhatian karena berpengaruh terhadap output pendidikan. Kajian persoalan tersebut tentunya terkait dengan sekolah sebagai institusi yang menyelenggarakan kegiatan pendidikan.

Sekolah sebagai organisasi menganut sistem dan dikenal dengan sistem input-proses- output- dan outkam. Keberhasilannya diukur berdasarkan pencapaian tujuan pendidikan dan moral atau sikap kerja, akan tergantung bagaimana komponen atau sumber daya yang ada (materi, kurikulum, tenaga edukatif dan non edukatif serta dana). Sumber daya manusia memegang peranan sentral dalam mencapai tujuan. Kepuasan kerja yang diperoleh akan turut menentukan baik buruknya hasil.

Pada saat ini, terdapat kecenderungan untuk menunjuk guru sebagai salah satu faktor penyebab minimnya kualitas lulusan sekolah. Kritikan mulai dari ketidakmampuan guru dalam mendidik dan mengajar ilmu kepada anak didiknya sampai kepada efektivitas kerja guru (Ki Supriyoko, harian Kompas 9 juli 2002).

Masalah efektivitas kerja tampaknya cukup berpengaruh terhadap hasil kerja guru . Guru dengan efektivitas kerja yang positif akan memiliki komitmen yang penuh pada organisasi dan menunjukkan keterlibatan kerja. Adanya komitmen ini mendorong guru menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi. Penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi akan membuat guru merasa bertanggung jawab untuk turut serta mewujudkan tujuan tersebut dalam bentuk partisipasi aktif dalam berbagai kegiatan

pendidikan. Di samping itu dengan adanya komitmen guru dapat juga mengurangi berbagai tindak ketidak disiplin seperti tidak hadir dan datang terlambat. Jadi dengan adanya komitmen guru akan mampu meningkatkan efektivitas organisasi.

Di lain pihak guru tanpa kepuasan kerja tentunya tidak dapat diharapkan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi. Guru akan cenderung melakukan alienasi (perenggangan) terhadap pekerjaannya, seperti tidak melibatkan diri dalam bekerja, tidak ada antusias dalam mengajar, sering menolak kebijakan dan nilai-nilai organisasi, tidak betah dan cenderung beralih kepada pekerjaan lain atau organisasi lain jika ada kesempatan.

Dalam kenyataan yang lebih luas banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru seperti ; kepala sekolah sebagai manajer pendidikan tentunya memiliki gaya kepemimpinan di dalam menjalankan tugasnya. Rensis Likert (1998), dikutip oleh Thoha (2001;275) gaya kepemimpinan dapat diketahui dari : kepemimpinan yang dijalankan, kebiasaan yang dilakukan dalam memotivasi, berkomonikasi, berinteraksi, cara pengambilan keputusan, menetapkan tujuan dan melakukan kontrol. Untuk menciptakan kepuasan kerja tentunya pertimbangan perlu dilakukan di dalam menerapkan gaya yang tepat sesuai dengan karakter yang dimiliki para guru.

Melihat tugas dan tanggung jawab guru tidaklah ringan, dalam menjalankan tugasnya sehari-hari baik sebagai pengajar dan pendidik dibutuhkan moral kerja yang tinggi. Secara umum moral kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang terwujud dalam bentuk semangat seseorang dalam bekerja. Seseorang yang

memiliki moral kerja atau semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan etos kerja pada organisasi tersebut , dan pada akhirnya akan mendatangkan kepuasan kerja.

Selanjutnya hubungan kerja antar guru dan hubungan kerja antara guru dengan kepala sekolah hendaknya dipelihara dengan baik. Melalui hubungan kerja antar guru dan kepala sekolah maka dapat dihindari kekurang harmonisan dalam pelaksanaan tugas, yang pada akhirnya dapat menghambat kelancaran roda organisasi. Kerjasama yang baik antar guru dan kepala sekolah dapat terbina komonikasi yang baik, dan melalui komonikasi yang baik kesempatan dan keikutsertaan guru merupakan faktor yang ikut berperan di dalam menentukan efektivitas kerja organisasi.

Kemudian sistem imbalan dan penghargaan serta iklim kerja dapat juga mempengaruhi kepuasan kerja. Seseorang akan merasa puas sewaktu bekerja apa bila suasana menyenangkan, dan hasil pekerjaannya tersebut mendapat penghargaan atau setidaknya dihargai baik dari teman sejawat maupun atasan. Selanjutnya kepala sekolah dapat juga memberikan hadiah minimal berupa penguatan atas hasil yang telah atau sedang dikerjakan guru.

Berdasarkan isu-isu tersebut di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : “Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Etos Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru SD”.

B. Identifikasi Masalah

Kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain dari diri guru itu sendiri, kondisi lingkungan, imbalan yang diperoleh dan motivasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang berkaitan dengan judul tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

Apakah ada hubungan antara pemberian hadiah dengan kepuasan kerja guru ?

Apakah ada hubungan antara prestasi kerja dengan kepuasan kerja guru ?

Apakah ada hubungan antara moral kerja dengan kepuasan kerja guru ?

Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru ?

Apakah ada hubungan antara kebebasan melakukan efektivitas dengan kepuasan kerja guru ?

Apakah ada hubungan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru ?

Apakah ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan etos kerja dengan kepuasan kerja guru ?

C. Pembatasan Masalah

Oleh karena banyaknya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru, maka berbagai pertimbangan harus diperhatikan dalam rangka memperoleh hasil yang cukup berarti dan memiliki bobot validitas dan reliabilitas, maka faktor-faktor yang diduga mempunyai hubungan yang sangat erat saja yang dikaji secara memadai. Oleh karena itu masalah penelitian ini dibatasi pada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan etos kerja dengan kepuasan kerja guru pada SD Negeri Kecamatan Medan Tuntungan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru ?
2. Apakah terdapat hubungan antara etos kerja dengan kepuasan kerja guru ?
3. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan etos kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru.
2. Mengetahui apakah terdapat hubungan antara etos kerja dengan kepuasan kerja guru.
3. Mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan etos kerja dengan kepuasan kerja guru.

F. Kegunaan Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan temuan tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan etos kerja guru dengan kepuasan kerja guru. Temuan ini diharapkan dapat memberikan informasi bahwa model kepemimpinan transformasional dan etos kerja guru dapat memberikan

kepuasan kerja guru. Sehingga hal-hal tersebut dapat diperhatikan oleh kepala sekolah dan guru-guru serta unsur terkait dalam usaha peningkatan pengelolaan sekolah dan kinerja sekolah.

Selain itu dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan mutu pelayanan sekolah baik kepada murid maupun kepada segenap warga sekolah.

